



PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KREATIVITAS KARYAWAN MAGANG MELALUI KETERLIBATAN KERJA PADA PT. PELABUHAN INDONESIA

Anggun Widia Utami¹⁾, Widya Parimita²⁾, Christian Wiradendi Wolor³⁾

¹⁾Mahasiswa di Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

^{2,3)}Dosen di Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

E-mail: anggunwidiautami@gmail.com¹⁾, widya_parimita@unj.ac.id²⁾, christianwiradendi@unj.ac.id³⁾

Abstract

This research aims to determine the effect of perceived organizational support on the creativity of intern employees through work engagement as a mediating variable for intern employees at PT. Pelabuhan Indonesia. This research method uses quantitative research methods. The sampling technique used is proportionate random sampling with a total sample of 200 intern employees. The model in this study uses an analytical technique with Structural Equation Modeling (SEM) path analysis and uses the Partial Least Square (PLS) version of SmartPLS 4.0. Based on the results of the study, it shows that perceived organizational support has a significant direct effect on creativity, perceived organizational support has a significant direct effect on work engagement, work engagement has a significant direct effect on creativity and perceived organizational support has a significant indirect effect on creativity through work engagement.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap kreativitas karyawan magang melalui keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan magang di PT. Pelabuhan Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *proportional random sampling* dengan sampel sebanyak 200 karyawan magang. Model dalam penelitian menggunakan teknik analisis dengan analisis jalur *Structural Equation Modeling* (SEM) dan menggunakan bantuan *Partial Least Square* (PLS) versi SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh langsung signifikan terhadap kreativitas, *perceived organizational support* berpengaruh langsung signifikan terhadap keterlibatan kerja, keterlibatan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kreativitas dan *perceived organizational support* berpengaruh tidak langsung secara signifikan terhadap kreativitas melalui keterlibatan kerja.

Article History

Submitted: 24 August 2023

Accepted: 1 September 2023

Published: 3 September 2023

Key Words

Perceived Organizational Support, Creativity, Work Engagement

Sejarah Artikel

Submitted: 24 August 2023

Accepted: 1 September 2023

Published: 3 September 2023

Kata Kunci

Dukungan Organisasi yang Dirasakan, Kreativitas, Keterlibatan Kerja





PENDAHULUAN

Dipicu oleh kemajuan pesat dalam teknologi informasi, otomatisasi, robotika dan kecerdasan buatan, persaingan global pada setiap bidang kerja tidak dapat terelakkan. Sinergi yang tepat diperlukan untuk mengatasi setiap tantangan yang muncul akibat perubahan dan perkembangan yang terus terjadi dalam bidang ekonomi, sosial dan teknologi. Di era persaingan global ini, segala perkembangan yang terjadi setiap waktunya telah menimbulkan tantangan bagi organisasi dan menuntut sumber daya manusia (SDM) untuk menjadi kreatif. Kreativitas SDM dituntut untuk terus berkembang dalam setiap situasi, agar SDM dapat tumbuh dan mengembangkan kualitas dirinya dalam pekerjaan sehingga dapat mengatasi kesulitan dalam persaingan.

Sumber Daya Manusia adalah asset yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, dengan mempertahankan dan meningkatkan perkembangan SDM dalam perusahaan dapat menentukan kelangsungan hidup perusahaan. Perlu adanya pengelolaan yang baik pada SDM dalam suatu perusahaan untuk memaksimalkan kontribusi dan kreativitas yang dapat diberikan SDM kepada perusahaannya. Tanpa adanya kekuatan dan komitmen dari SDM pada perusahaan, perusahaan tidak dapat menghasilkan hasil bisnis yang optimal, mencapai tujuan organisasi, atau memenuhi tujuan keuangannya melalui kreativitas yang dihasilkan oleh SDM. SDM yang berkomitmen dan bersedia melibatkan dirinya dalam pekerjaan dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan persaingan global antar para pelaku usaha.

Berdasarkan data Majalah Fortune Indonesia pada pendapatan tahun fiskal 2022 tersebut, PT. Pelabuhan Indonesia (Pelindo) berhasil mencapai peringkat ke-10 yang mencatatkan bahwa adanya peningkatan pertumbuhan pendapatan dari tahun sebelumnya yang telah berhasil diraih oleh PT. Pelabuhan Indonesia yang menandakan pendapatan minimal yang dihasilkan oleh perusahaan yang terdapat dalam daftar Fortune Indonesia senilai lebih dari Rp. 32,01 triliun (Databoks.katadata.co.id, 2022). Untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan, SDM yang dimiliki harus mempunyai keinginan untuk terlibat dengan perusahaan dan SDM harus memiliki kreativitas dalam pekerjaannya.

Dilihat dari situasi saat ini, dimana tingkat pengangguran masih tinggi untuk SDM yang termasuk ke dalam usia angkatan kerja. Berdasarkan pengertian usia angkatan kerja dari Badan Pusat Statistik (BPS), Penduduk yang termasuk angkatan kerja adalah penduduk usia kerja (15 tahun dan lebih) yang bekerja, atau punya pekerjaan namun sementara tidak bekerja dan pengangguran (Bps.go.id, 2023). Sedangkan berdasarkan data Badan pusat Statistik, besaran pengangguran di tahun 2022 dari kelompok usia 20-24 tahun yakni 2,54 juta orang yang setara dengan 30,12% dari total pengangguran nasional (Investor.id, 2022). Dalam kelompok usia ini merupakan kelompok usia untuk *fresh graduate* lulusan S1 dan D3. Dikutip dari data Kompas, salah satu alasan lulusan S1 dan D3 banyak menganggur karena kurangnya pengalaman bekerja sebelumnya (Kompas.com, 2022). Cara





mengatasi pengangguran untuk lulusan S1 dan D3 dengan melakukan kegiatan magang di dalam suatu Perusahaan

Karyawan sebagai salah satu sumber daya yang ada di suatu perusahaan memiliki peran penting dalam sukses tidaknya perusahaan tersebut dalam termasuk juga karyawan magang. PT. Pelabuhan Indonesia memberikan kesempatan bekerja dengan membuka lowongan magang bagi yang sudah lulus mahasiswa ataupun masih kuliah untuk mahasiswa S1, D4 dan D3. Pada penelitian ini dilakukan untuk mencari apakah setelah menyelesaikan kegiatan magangnya, karyawan magang dapat mengetahui dukungan apa saja yang diberikan perusahaan untuk membuat karyawan magang menjadi kreatif dalam pekerjaannya dan mau terlibat dalam setiap kegiatan Perusahaan.

Sebuah survei terhadap karyawan magang di PT. Pelabuhan Indonesia pada tahun 2023 memperlihatkan bahwa karyawan magang belum memiliki kreativitas dalam bekerja dan tidak dapat menciptakan ide baru dalam bekerja selama magang sehingga diperoleh hasil pra riset sebesar 82% dan karyawan magang yang sudah memiliki kreativitas dalam bekerja diperoleh sebesar 18%. Dari hasil tersebut dapat peneliti simpulkan bahwa selama magang di PT. Pelabuhan Indonesia, karyawan magang belum memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja sehingga kinerja yang ditunjukkan selama magang belum maksimal. Maka perlunya penelitian dilakukan untuk menguji beberapa faktor yang dapat meningkatkan kreativitas karyawan magang.

Berdasarkan hasil survei dari 50 responden karyawan magang PT Pelabuhan Indonesia menyatakan bahwa faktor terkecil yang mempengaruhi tingkat kreativitas karyawan magang adalah kurangnya rasa percaya diri diperoleh sebesar 68%. Berdasarkan pra riset nilai terkecil kedua yang mempengaruhi tingkat kreativitas karyawan magang adalah banyaknya pekerjaan menyebabkan stress kerja karyawan magang dengan *presentase* diperoleh sebesar 76%. Selanjutnya berdasarkan pra riset, *presentase* paling tertinggi adalah tidak adanya dukungan dari atasan dengan *presentase* jawaban “YA” sebesar 92%. Hal ini menyatakan bahwa berdasarkan hasil pra riset, faktor tertinggi yang mempengaruhi tingkat kreativitas karyawan magang adalah tidak adanya dukungan dari atasan.

Berdasarkan hasil survei dari 50 responden karyawan magang PT Pelabuhan Indonesia menyatakan bahwa faktor terkecil yang mendukung kreativitas karyawan magang adalah kepribadian yang diperoleh sebesar 74%. Berdasarkan pra riset nilai terkecil kedua yang mendukung kreativitas karyawan magang adalah persaingan ketat dengan *presentase* diperoleh sebesar 90%. Selanjutnya berdasarkan pra riset, *presentase* paling tertinggi adalah dengan *presentase* jawaban “YA” sebesar 92%. Hal ini menyatakan bahwa berdasarkan hasil pra riset, faktor tertinggi yang mendukung kreativitas karyawan magang adalah keterlibatan kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan Ali (2020) pada desainer yang bekerja di Surabaya, hasil temuan penelitiannya menyatakan bahwa *perceived organizational support* tidak mempengaruhi kreativitas. Adapun hasil pengujian dari Wahyuni (2019) yang





mengatakan bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Maka dari itu, hasil yang diperoleh dari penelitian belum komprehensif dan masih terbatas dalam meneliti dan mengeksplorasi hubungan antara *perceived organizational support*, *employee engagement* dan kreativitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan tentang fenomena diatas, di dalam penelitian ini akan mempertanyakan pengaruh *perceived organizational support* terhadap tingkat kreativitas karyawan magang. Adapun keterlibatan kerja yang dapat menjadi faktor pendukung yang positif untuk mendorong kreativitas karyawan magang sehingga dalam prosesnya karyawan magang dapat menjadi kreatif. Selain latar belakang yang telah dijabarkan, bagi peneliti yang juga merupakan karyawan magang di PT. Pelabuhan Indonesia, penelitian ini penting dilakukan untuk menyampaikan kontribusi pentingnya kreativitas karyawan magang untuk PT. Pelabuhan Indonesia yang didukung melalui dukungan atasan dan keterlibatan karyawan magang untuk meningkatkan produktivitas Perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan pentingnya penelitian ini bagi peneliti maka penelitian ini akan menguji pengaruh signifikansi dari dukungan organisasi terhadap kreativitas karyawan magang melalui keterlibatan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pelabuhan Indonesia. Dengan demikian peneliti mengusung judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas Karyawan Magang melalui Keterlibatan Kerja”

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan angka, bilangan dan statistik untuk mengukur hubungan antar variabel yang hipotesisnya akan diuji (Firmansyah et al., 2021). Dengan pengaplikasian pendekatan dan metode penelitian ini, peneliti ingin mengetahui keterkaitan antara variabel yang diteliti pada PT. Pelabuhan Indonesia. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel di penelitian ini adalah metode *survey*. Metode *survey* dilakukan dengan menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data sebagai instrumen penelitian (Adiyanta, 2019).

Menurut Nurrahmah dkk (2021), Pendekatan pengambilan sampel yang digunakan untuk pertimbangan dan tujuan tertentu termasuk ke dalam *probability sampling*. Pendekatan *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini yakni *proportionate random sampling*. *Proportionate random sampling* menurut Berndt (2020) adalah teknik yang digunakan jika populasi di dalam penelitian tidak homogen dan proporsional. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 200 karyawan magang dengan pengambilan berdasarkan rumus slovin dengan *error tolerance* sebesar 5%.

Proses pengumpulan data melalui penyebaran angket dan kuesioner. Setiap indikator variabel diukur menggunakan skala likert dengan skor 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) dengan ketentuan : (1) Sangat Tidak Setuju = Skor 1, (2) Tidak Setuju = Skor 2, (3) Setuju = Skor 3, dan (4) Sangat Setuju = Skor 5.





Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik analisis data SEM (*Structural Equation Model*) menggunakan SmartPLS 4. *Partial Least Square* (PLS) adalah suatu teknik prediktif yang bisa menangani banyak variabel independen, bahkan sekalipun terjadi multikolinieritas di antara variabel-variabel tersebut (Juliandi, 2018). Teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah yakni, *inner model*, *outer model* dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Outer Model

Uji Reliabilitas Indikator

Uji reliabilitas indikator bertujuan untuk mengukur apakah suatu indikator valid dan reliabel atau tidak dengan melihat nilai *outer loading*. Nilai *outer loading* harus $> 0,7$. Semakin tinggi nilai *outer loading* maka semakin reliabel indikator tersebut. Dari hasil perhitungan dapat ditunjukkan bahwa nilai *outer loading factor* pada setiap indikator *Perceived Organizational Support*, Kreativitas dan Keterlibatan Kerja memiliki nilai $> 0,7$, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator pada penelitian valid dan reliabel.

Uji *Internal Consistency Reliability*

Pengujian *Internal Consistency Reliability* diukur dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa akurat indikator mengukur konstruksya. *Composite Reliability* harus bernilai $> 0,7$ maka dikatakan memiliki reliabilitas yang baik. Berikut hasil *Composite Reliability* pada penelitian.

Tabel 1. Composite Reliability

	Composite Reliability
Keterlibatan Kerja (Z)	0.957
Kreativitas (Y)	0.959
Perceived Organizational Support (X)	0.943

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji diatas dapat diketahui bahwa nilai variabel Keterlibatan Kerja (Z) sebesar 0,957 kemudian variabel Kreativitas (Y) sebesar 0.959, serta variabel *Perceived Organizational Support* (X) sebesar 0,943. Hasil ketiga variabel tersebut menyimpulkan bahwa ketiganya dinyatakan reliabel dalam penelitian.

Selanjutnya pengujian *Cronbach Alpha* yang harus bernilai $> 0,7$. Berikut hasil *Cronbach's Alpha* pada penelitian :

Tabel 2. Cronbach's Alpha





	Cronbach's Alpha
Keterlibatan Kerja (Z)	0.951
Kreativitas (Y)	0.954
Perceived Organizational Support (X)	0.934

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil penelitian *Cronbach's Alpha* diatas dapat diketahui bahwa nilai Keterlibatan Kerja (Z) sebesar 0.951, kemudian Kreativitas (Y) sebesar 0.954, dan *Perceived Organizational Support* (X) sebesar 0,934. Ketiga variabel penelitian ini memiliki nilai $> 0,7$, sehingga termasuk kedalam penelitian yang reliabel.

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas konvergen di nilai dengan menggunakan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE harus 0,5 maka dapat dikatakan validitas secara konvergen. Berikut merupakan nilai AVE pada penelitian:

Tabel 3. Nilai AVE (Average Variance Extracted)

	Average Variance Extracted (AVE)
Keterlibatan Kerja (Z)	0.651
Kreativitas (Y)	0.663
Perceived Organizational Support (X)	0.581

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas diketahui bahwa nilai AVE pada variabel Keterlibatan Kerja (Z) sebesar 0,651, kemudian pada variabel Kreativitas (Y) sebesar 0.663 dan pada variabel *Perceived Organizational Support* (X) sebesar 0,581. Dapat disimpulkan bahwa ketiga nilai variabel dinyatakan valid.

Uji Validitas Diskriminan

Pada pengujian validitas diskriminan diukur dengan menggunakan nilai *Cross Loading*. Uji validitas diskriminan dimaksudkan untuk melihat apakah nilai loading pada suatu konstruk lebih besar atau lebih kecil dari konstruk lainnya. Nilai loading suatu konstruk harus lebih besar dari konstruk lainnya sehingga dapat dinyatakan sebagai pengukur yang





baik. Berdasarkan hasil pada tabel di atas diketahui bahwa nilai *cross loadings* setiap masing-masing indikator yaitu Keterlibatan Kerja (KK), Kreativitas (K) dan *Perceived Organizational Support* (POS) memiliki nilai yang lebih besar dibanding nilai loading konstruk lainnya. Maka hal ini dapat menjelaskan bahwa indikator tersebut merupakan pengukur yang baik.

Inner Model

Variance Inflation Factor (VIF)

Pengujian VIF dilakukan untuk mengevaluasi apakah adanya kolinearitas antar variabel. Nilai VIF harus $< 10,00$ maka tidak terdapat masalah multikolinearitas. Dari hasil pengujian bahwa setiap variabel Keterlibatan Kerja, Kreativitas dan *Perceived Organizational Support* memiliki nilai $< 10,00$, maka disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas

Koefisien Determinasi (R^2)

R-square digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. R-square pada Keterlibatan Kerja (Z) sebesar 0,496 menandakan bahwa *Perceived Organizational Support* (X) mampu memberikan penjelasan terhadap Keterlibatan Kerja sebesar 49,6%. Maka model tersebut adalah lemah. Adapun R-Square pada Kreativitas (Y) sebesar 0,704 menandakan bahwa *Perceived Organizational support* (X) dan Keterlibatan Kerja (Z) mampu memberikan penjelasan terhadap Kreativitas sebesar 70,4%. Maka model tersebut adalah sedang.

Effect Size (f^2)

Nilai f^2 dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dependen dan independen. Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kreativitas sebesar 0,075 yang berarti bahwa efeknya kecil. Lalu pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Keterlibatan Kerja sebesar 0,984 yang berarti bahwa efeknya besar. Adapun pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kreativitas sebesar 0,782 yang berarti efeknya besar.

Uji Hipotesis

Direct Effect

Tabel 4 Path Coefficients

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Keterlibatan Kerja (Z) ->	0.210	0.218	0.097	2.166	0.030





Kreativitas (Y)					
Perceived Organizational Support (X) -> Keterlibatan Kerja (Z)	0.704	0.706	0.045	15.507	0.000
Perceived Organizational Support (X) -> Kreativitas (Y)	0.678	0.671	0.087	7.762	0.000

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

H1 : Perceived Organizational Support Berpengaruh Langsung terhadap Kreativitas

Pada hasil pengujian pengaruh langsung H1 menunjukkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $7,762 > 1,96$ serta nilai *P-Values* $0,000 < 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh langsung signifikan terhadap Kreativitas.

H2 : Perceived Organizational Support Berpengaruh Langsung terhadap Keterlibatan Kerja

Pada hasil pengujian pengaruh langsung H2 menunjukkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $15,507 > 1,96$ serta nilai *P-Values* $0,000 < 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh langsung terhadap Keterlibatan Kerja.

H3 : Keterlibatan Kerja Berpengaruh Langsung terhadap Kreativitas

Pada hasil pengujian pengaruh langsung H3 menunjukkan nilai $t_{\text{statistik}}$ sebesar $2,166 > 1,96$ serta nilai *P-Values* $0,030 < 0,050$. Hal ini membuktikan bahwa Keterlibatan Kerja Berpengaruh Langsung terhadap Kreativitas.

Indirect Effect

Analisis *Indirrect Effect* bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi

Tabel 5 Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Perceived Organizational	0.148	0.156	0.075	1.987	0.047





Support (X) -> Keterlibatan Kerja (Z) -> Kreativitas (Y)					
---	--	--	--	--	--

Sumber : Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian *indirect effect* di atas diperoleh $t_{\text{statistik}} 1,987 > 1,96$ dan $P\text{-Values } 0,047 < 0,05$. Hal ini memberikan kesimpulan dimana *Perceived Organizational Support* berpengaruh secara signifikan terhadap Kreativitas melalui variabel Keterlibatan Kerja.

PEMBAHASAN

Hasil analisis pada penelitian ini diketahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kreativitas. Berdasarkan pengujian *path coefficient* diperoleh t statistik sebesar $7,762 > 1,96$, lalu pada hasil $P\text{-Values}$ sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai *perceived organizational support* karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia, maka akan semakin tinggi nilai kreativitas. Dari hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis *Perceived Organizational Support* berpengaruh langsung terhadap Kreativitas atau H1 pada penelitian ini diterima.

Hal ini relevan dengan beberapa hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Suifan et al (2019), Li Zhang et al (2019), Saether (2019), Ali (2020). Dari penelitian-penelitian tersebut ditunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* pada karyawan magang maka akan semakin tinggi pula kreativitas yang ditunjukkan karyawan magang saat bekerja. *Perceived organizational support* yang merupakan persepsi yang muncul untuk mengintegrasikan, mengatur dan menyebarluaskan emosi positif pada diri karyawan sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* pada karyawan magang maka akan memunculkan emosi positif yang berpengaruh meningkatkan kreativitas di dalam diri karyawan magang.

Hasil analisis pada penelitian ini diketahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan pengujian *path coefficient* diperoleh $t_{\text{statistik}}$ sebesar $15,507 > 1,96$, lalu pada hasil $P\text{-Values}$ sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai *perceived organizational support* karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia, maka akan semakin tinggi nilai keterlibatan kerjanya. Dari hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis *Perceived*





Organizational Support berpengaruh langsung terhadap Keterlibatan Kerja atau H2 pada penelitian ini diterima.

Hal ini relevan dengan beberapa hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Shi & Gordon (2020), Coe et al (2021), Bhutto et al (2021), Jin & Tang (2021). Dari hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *perceived organizational support* pada karyawan magang maka akan semakin tinggi pula keterlibatan kerja yang ditunjukkan karyawan magang selama bekerja. *Perceived organizational support* menjadi salah satu faktor yang memperkuat penilaian emosional dan kognitif karyawan terhadap organisasi, pekerjaan dan rasa keterlibatan karyawan. Karyawan dengan *perceived organizational support* yang tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan kerja mereka melalui ketahanan, dedikasi, dan kesejahteraan diri.

Hasil analisis pada penelitian ini diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kreativitas. Berdasarkan pengujian *path coefficient* diperoleh $t_{\text{statistik}}$ sebesar $2,166 > 1,96$, lalu pada hasil *P-Values* sebesar $0,03 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai keterlibatan kerja karyawan magang PT. Pelabuhan Indonesia, maka akan semakin tinggi nilai kreativitas yang dimiliki oleh karyawan magang. Dari hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis Keterlibatan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kreativitas atau H3 pada penelitian ini diterima.

Hal ini relevan dengan beberapa hasil penelitian lain yang telah dilakukan oleh Azim et al (2019), Ismail et al (2019), Rasheed et al (2020), Tantawy et al (2021). Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut ditunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja yang ada pada diri karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kreativitas di dalam diri karyawan. Tingkat keterlibatan kerja sangat terikat dengan tingkat kreativitas karyawan, seseorang dengan rasa keterlibatan kerja yang tinggi mampu untuk memunculkan berbagai cara dalam menghadapi kesulitan dan permasalahan dilingkungan kerjanya termasuk masalah kreativitas dalam bekerja.

Hasil analisis pada penelitian ini diketahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kreativitas melalui keterlibatan kerja. Berdasarkan pengujian *indirect effect* diperoleh $t_{\text{statistik}}$ sebesar $1,987 > 1,96$ lalu pada hasil *P-Values* sebesar $0,047 < 0,05$. Adapun berdasarkan hasil pengujian *path coefficient* menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kreativitas melalui keterlibatan kerja. Dari pemaparan hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis *Perceived Organizational Support* berpengaruh tidak langsung terhadap Kreativitas melalui keterlibatan kerja atau H4 pada penelitian ini diterima.

Hal ini relevan dengan beberapa hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Rasheed et al (2020), Bhutto et al (2021) dan Shi & Gordon (2020). Keterlibatan kerja





memiliki potensi yang tinggi dalam memotivasi karyawannya untuk bekerja secara kreatif dengan adanya timbal balik berupa *perceived organizational support* dari organisasinya. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberikan *perceived organizational support* yang cukup, maka hal tersebut meningkatkan keterlibatan kerja di dalam diri karyawannya dan meningkatkan pemahaman karyawan mengenai kemampuan mereka mengelola dirinya termasuk mengelola kreativitas di dalam dirinya saat bekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *perceived organizational support* terhadap kreativitas melalui keterlibatan kerja pada Karyawan Magang PT. Pelabuhan Indonesia menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) melalui SmartPLS 4.0, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara *Perceived organizational support* (X) terhadap kreativitas (Y).
2. Terdapat pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara *Perceived organizational support* (X) terhadap keterlibatan kerja (Z).
3. Terdapat pengaruh secara langsung yang positif dan signifikan antara Keterlibatan kerja (Z) terhadap kreativitas (Y).
4. Terdapat pengaruh secara tidak langsung yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* (X) terhadap kreativitas (Y) melalui keterlibatan kerja (Z) sebagai variabel *intervening*.

SARAN

Peneliti dapat memberikan beberapa saran untuk penelitian lanjutan mengenai variabel-variabel yang ada di penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif variabel *perceived organizational support* terhadap kreativitas melalui keterlibatan kerja. Peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa, disarankan untuk menganalisis pengaruh variabel-variabel lainnya yang diprediksi juga dapat mempengaruhi kreativitas.
2. Jika peneliti selanjutnya ingin mengambil variabel yang sama, maka disarankan untuk meningkatkan kualitas penelitian dengan menyempurnakan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu, dengan cara menambah jumlah sampel dan mengganti objek penelitian yang sekiranya dapat mempengaruhi hasil penelitian agar hasil penelitian yang akan datang lebih variatif.
3. Peneliti selanjutnya dapat mencoba meneliti karyawan lain misalnya di lingkungan PT. Pelabuhan Indonesia. Masih ada karyawan organik dan non organik yang dapat diteliti terkait dengan kreativitas karyawan selain karyawan magang.





DAFTAR PUSTAKA

- Adiyanta, F. C. S. (2019). Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris. *Administrative Law and Governance Journal*, 2(4), 2621–2781. <https://doi.org/10.14710/alj.v2i4.697-709>
- Ali, G. P. (2020). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasional dan Kreativitas Pada Desainer di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 1–9.
- Azim, M. T., Fan, L., Uddin, M. A., Abdul Kader Jilani, M. M., & Begum, S. (2019). Linking transformational leadership with employees' engagement in the creative process. *Management Research Review*, 42(7), 837–858. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2018-0286>
- Berndt, A. E. (2020). Sampling Methods. *Journal of Human Lactation*, 36, 1–3. <https://doi.org/10.1177/0890334420906850>
- Bhutto, T. A., Farooq, R., Talwar, S., Awan, U., & Dhir, A. (2021). Green inclusive leadership and green creativity in the tourism and hospitality sector: serial mediation of green psychological climate and work engagement. *Journal of Sustainable Tourism*, 29(10), 1716–1737. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1867864>
- Bps.go.id. (2023). Tenaga Kerja. *Bps.Go.Id.* <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>
- Coo, C., Richter, A., von Thiele Schwarz, U., Hasson, H., & Roczniowska, M. (2021). All by myself: How perceiving organizational constraints when others do not hampers work engagement. *Journal of Business Research*, 580–591. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.010>
- Databoks.katadata.co.id. (2022). Jumlah Pengangguran di Indonesia Berdasarkan Kelompok Usia (Agustus 2022). *Databoks.Katadata.Co.Id.* <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/12/mayoritas-pengangguran-indonesia-berusia-muda-pada-agustus-2022#:~:text=Menurut data Badan Pusat statistik,yakni 2%2C54 juta orang.>
- Firmansyah, M., Masrun, M., & Yudha S, I. D. K. (2021). Esensi Perbedaan Metode Kualitatif Dan Kuantitatif. *Elastisitas - Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 3(2), 156–159. <https://doi.org/10.29303/e-jep.v3i2.46>
- Investor.id. (2022). Inilah 100 Perusahaan Terbesar di Indonesia , BUMN Dominan. *Investor.Id.* [https://pelindo.co.id/media/14/empat-bumn-pelabuhan-resmi-menjadi-satu-pelindo#:~:text=PT%2520Pelabuhan%2520Indonesia%2520II%2520\(Persero\)%2520ata u%2520Pelindo%2520adalah%2520Badan%2520Usaha,operator%2520pelabuhan%2520terbesar%2520di%2520Indonesi a.](https://pelindo.co.id/media/14/empat-bumn-pelabuhan-resmi-menjadi-satu-pelindo#:~:text=PT%2520Pelabuhan%2520Indonesia%2520II%2520(Persero)%2520ata u%2520Pelindo%2520adalah%2520Badan%2520Usaha,operator%2520pelabuhan%2520terbesar%2520di%2520Indonesi a.)
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and*





Performance Management, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>

Jin, J., & Tang, J. (2021). Exploring the effect of perceived organizational support and resilience on Chinese pharmacists' engagement in stressful and competitive pharmaceutical work at hospitals. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(9), 931–938. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.08.003>

Juliandi, A. (2018). *Modul Pelatihan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. 1*, 1–6.

Kompas.com. (2022). Banyak Lulusan S1 dan Diploma Masih Menganggur, Pakar: Ada 3 Alasan. *Kompas.Com*. <https://www.kompas.com/edu/read/2022/06/20/155408971/banyak-lulusan-s1-dan-diploma-masih-menganggur-pakar-ada-3-alasan?page=all>

Li Zhang, Bu, Q., & Wee, S. (2019). Effect of perceived organizational support on employee creativity: Moderating role of job stressors. *International Journal of Stress Management*.

Nurrahmah, A., Rismaningsih, F., Hernaeny, U., Pratiwi, L., Wahyudin, Rukyati, A., Yati, F., Lusiani, Riaddin, D., & Setiawan, J. (2021). Pengantar Statistika 1. In *Media Sains Indonesia*.

Rasheed, M. I., Malik, J., Pitafi, A. H., Iqbal, J., Anser, M. K., & Abbas, M. (2020). Usage of social media, student engagement, and creativity: The role of knowledge sharing behavior and cyberbullying. *Computers and Education*. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.104002>

Saether, E. A. (2019). Motivational antecedents to high-tech R&D employees' innovative work behavior: Self-determined motivation, person-organization fit, organization support of creativity, and pay justice. *Journal of High Technology Management Research*, 30(2), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2019.100350>

Shi, X. (Crystal), & Gordon, S. (2020). Organizational support versus supervisor support: The impact on hospitality managers' psychological contract and work engagement. *International Journal of Hospitality Management*, 87. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102374>

Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Janini, M. (2019). *The impact of transformational leadership on employees' creativity: The mediating role of perceived organizational support*. 41(1), 113–132.

Tantawy, M., Herbert, K., McNally, J. J., Mengel, T., Piperopoulos, P., & Foord, D. (2021). Bringing creativity back to entrepreneurship education: Creative self-efficacy, creative process engagement, and entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing Insights*, 15(December 2020), e00239. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2021.e00239>

Wahyuni, R. A. (2019). Perceived Organizational Support Dan Talent Management Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 905–913.





Jurnal Pendidikan :

SEROJA

<http://jurnal.anfa.co.id/index.php/seroja>

ISSN : 2961-9408

2023, Vol. 2, No. 5
35-48



Visit us Jurnal Pendidikan : Seroja
Anfa Mediatama